

شناسایی نوع انگیزه شغلی مؤثر بر تصمیم‌گیری کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران

مجتبی اختری^{۱*}، علی حسین کشاورزی^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت کارآفرینی، گرایش سازمانی، دانشگاه شاهد

۲. استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۲/۰۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۱۵

چکیده

بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت بر این باورند که تصمیم‌گیری مترادف مدیریت یا مهم‌ترین بخش و جوهره آن است؛ بنابراین شناخت عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری موضوع بسیار مهمی است. در این راستا تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر نوع انگیزه شغلی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان انجام شده است و موضوع محوری آن، انگیزه شغلی است. در راستای پرسش اصلی تحقیق، اثر متغیر مستقل (نوع انگیزه شغلی) بر متغیر وابسته (تصمیم‌گیری کارآفرینان) آزموده شد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده‌ها و شیوه جمع‌آوری آن‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است که از طریق پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق ۴۸ نفر از کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران بودند که از میان آن‌ها ۴۶ نفر به پرسش‌ها پاسخ دادند. نتایج به‌دست آمده از طریق آزمون T یک نمونه‌ای نشان می‌دهد که متغیرهای انگیزه شغلی از نوع خطی و خبره بر تصمیم‌گیری کارآفرینان تأثیرگذار هستند اما متغیرهای انگیزه شغلی از نوع ماریپیچ و انتقالی تأثیر معناداری بر تصمیم‌گیری کارآفرینان ندارند. به نظر می‌رسد که ضعف در کار تیمی و گروهی و همچنین ترویج گرایش به مشاغل ثابت و دولتی را می‌توان از جمله دلایلی برشمرد که باعث بی‌تأثیری متغیرهای انگیزه شغلی ماریپیچ و انتقالی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان شده است.

واژه‌های کلیدی: انگیزه شغلی، تصمیم‌گیری، تصمیم‌گیری کارآفرینانه، کارآفرینان

مقدمه

تصمیم‌گیری از ریشه‌ای‌ترین فعالیت‌های انسانی است و از دیرباز ذهن اندیشمندان و فلاسفه کهن را به خود مشغول داشته است. در زمان حاضر نیز تحقیقات ریشه‌ای و گسترده بسیاری در حوزه تصمیم‌گیری انجام می‌گیرد؛ با وجود این، انسان‌ها به هیچ وجه تصمیم‌گیرندگان خوبی به شمار نمی‌آیند. تاریخ بشر که مملو از مواردی است که تصمیمات اشتباه نتایجی ویران‌گر به بار آورده است، دلیلی بر این مدعاست (رضائیان، ۱۳۷۹). تصمیم‌گیری همچنین یکی از ریشه‌ای‌ترین موضوعات تحقیق در علوم انسانی است. مطالعه تصمیم‌گیری موضوع بسیار مهمی است، چراکه تفاوت‌های تصمیم‌گیری افراد یکی از زیربنایی‌ترین تفاوت‌های رفتاری آنهاست. تصمیم‌گیری در مدیریت و علوم اداری - که یکی از پویاترین شاخه‌های علوم انسانی است - نیز به شدت مورد توجه است. در تحقیقات این رشته تا حدی به تصمیم‌گیری پرداخته شده است و بعضی از صاحب‌نظران تصمیم‌گیری را جوهره مدیریت دانسته‌اند (الوانی، ۱۳۸۶؛ ص ۱۹). بر پایه پژوهش‌های پیشین یکی از عوامل تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری کارآفرینانه انگیزه شغلی است. انگیزه‌های شخصی بر تصمیم‌گیری برای تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه تأثیرگذار است (Shane et al., 2003). میل اراده انجام کار یا انگیزش عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان و افراد برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است؛ از این رو این تحقیق به دنبال آن است که کدام نوع از انواع انگیزه‌های شغلی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران تأثیر بیشتری دارد؛ به بیانی دیگر، هدف اصلی این است که کدام نوع از انگیزه‌های شغلی - که دارای مؤلفه‌هایی همچون خلاقیت، تنوع، استقلال در انجام کار، روح همکاری، بهره‌وری هزینه و قابلیت اطمینان هستند - بیشتر در تصمیم‌گیری کارآفرینان در کسب و کار راه‌اندازی شده توسط آنها استفاده می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

تصمیم‌گیری فراگردی است که با آن راه حل مسئله معینی انتخاب می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۷). از جمله مسائلی که اهمیت بحث تصمیم‌گیری در مدیریت را نشان می‌دهد این است که تصمیمات مدیران می‌تواند رفتار کارکنان سازمان را در جهت مطلوب تغییر دهد و آن را

عقلانی‌تر کند؛ به عبارتی دیگر، تصمیم‌مدیر می‌تواند عملکرد و رفتار سازمانی کارکنان را به سمتی هدایت کند که با اهداف سازمان مطابقت و هماهنگی بیشتری داشته باشد، چرا که تصمیمات مدیر بیانگر اهداف سازمان و منعکس‌کننده آن‌هاست؛ بنابراین تصمیم‌گیری مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا این اهداف را بهتر دریابند؛ همچنین تصمیمات مدیر رفتار سازمانی در سطح عالی و نوع عملکردی را که از افراد در مشاغل مختلف سازمانی انتظار می‌رود معین می‌کند (سعادت، ۱۳۷۲؛ ص ۱۵).

هربرت سایمون (۲۰۰۰) محقق است که در زمینه مفهوم و مکانیسم تصمیم‌گیری مطالعات زیادی انجام داده است. از نظر او، مدیریت و تصمیم‌گیری دو واژه هم‌معنی و مترادف هستند. علاوه بر سایمون، گروه دیگری از صاحب‌نظران نیز مدیریت و تصمیم‌گیری را یکی و هم‌معنی تعریف کرده و مدیریت را چیزی جز تصمیم‌گیری ندانسته‌اند و معتقدند که کانون اصلی مدیریت را تصمیم‌گیری تشکیل می‌دهد و انجام وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی یا کنترل در واقع کاری جز تصمیم‌گیری درباره نحوه و چگونگی انجام این فعالیت‌ها نیست. مدیر معمولاً تصمیم‌گیری را وظیفه اصلی خود به شمار می‌آورد، زیرا عملاً مشاهده می‌کند که باید دائم به فکر این باشد که چه راهی را برگزیند و چه کاری را انجام دهد، چه کسی را مأمور و مسئول چه کاری کند و کار کی، کجا و چگونه انجام گیرد (سعادت، ۱۳۷۲). با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری که در کلام محققان مدیریت کاملاً مشخص است و بخشی از آن بیان شد و همچنین با توجه به اینکه در زمینه انگیزه شغلی و تأثیر مؤلفه‌های آن مانند رشد شخصی، خلاقیت، تنوع در انجام کار، استقلال و غیره بر کسب و کار تحقیقات خاصی در ایران صورت نگرفته است، این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر انگیزه شغلی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان است تا از این رهگذر بخشی از خلأ تحقیقاتی موجود در این زمینه را برطرف کند.

امروزه، کارآفرینان نقشی کلیدی در پیشرفت‌های اقتصادی ایفا می‌کنند (Simpson et al. 2010; Gibcus & Van Hoesel, 2011) و تصمیم‌هایی که آن‌ها در مورد کسب و کارهای کارآفرینانه اتخاذ می‌کنند جوهره و قلب کارآفرینی به شمار می‌روند (De Kort & Vermeulen, 2010). گییکاس (۲۰۰۳) تصمیمات کارآفرینانه را انتخاب‌هایی ارادی یا واکنش‌هایی برنامه‌ریزی شده درحوزه موضوعاتی که اساساً بر بقا و ماهیت سازمان تأثیرگذارند تعریف کرده است. تصمیم کارآفرینانه انتخابی است که کارآفرینان در مواجهه با

فرصت‌های کارآفرینانه می‌گیرند. این تصمیم شامل ویژگی‌هایی همچون مخاطره‌پذیری، فرایند تصمیم و برگشت‌ناپذیری است که این ویژگی‌ها باعث متمایز شدن آن از تصمیم‌گیری معمولی می‌شوند؛ البته تصمیم‌گیری کارآفرینانه شامل ویژگی‌های منحصربه‌فردی مانند ضمنی بودن (یعنی مشکل بودن بیان فرایند تصمیم‌گیری) ترکیبات پیچیده، پیش‌بینی آینده و مشکل بودن درک آن است (Forbes, 1999; Forlani, 2000). تصمیم‌گیری قلب فرایند کارآفرینانه شناخته می‌شود. تصمیمات فراوانی مانند غربال نظرات مربوط به کسب و کار، ایجاد یا شناسایی بازارهای ویژه، حل مسائل فنی، کسب منابع، استخدام دوباره پرسنل کلیدی و غیره از جمله تصمیماتی هستند که کارآفرینان باید در طی فعالیت‌های خود اتخاذ کنند (Politis & Gabrielsson, 2009).

برخی از تعاریف محققان درباره انگیزه در زیر آمده است:

گتی^۱ (۱۹۸۹) انگیزه را کنشی از هماهنگی میان نیازها و ارزش‌های حرفه‌ای فرد و نظام تقویت‌کننده کار می‌داند. لوکه^۲ (۱۹۹۸) انگیزه را نوعی فرایند ارزشیابی و آن را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می‌داند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است. رابینز^۳ (۱۹۹۸) انگیزه را حاصل تفاوت میان پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند با مقدار پاداشی که فکر می‌کند باید دریافت کند می‌داند؛ بدین ترتیب شخصی که واجد سطح بالایی از انگیزه است در مورد شغل خویش بازخوردی مثبت دارد اما شخص فاقد انگیزه در مورد شغل بازخوردی منفی دارد. لوسیر^۴ (۱۹۹۸) انگیزه را احساس کام‌یافتگی نیازها و خواسته‌ها می‌داند و اعتقاد دارد داوری فرد درخصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد انگیزه او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مدلی که می‌تواند برای توسعه مفهوم تفاوت‌های انگیزه شغلی در ارتباط با زندگی کاری افراد مفید باشد مدل مفهوم شغل^۵ است. این مدل بر روی شناخت عوامل مؤثر بر نتایج تصمیم‌گیری شغلی تمرکز دارد و فرض اساسی در این مدل این است که بیشتر افراد مفاهیم متنوع از آنچه یک شغل برای آنها ایجاد می‌کند گسترش می‌دهند. این مدل بر مبنای تفاوت

-
1. Gatti
 2. Locke
 3. Robbins
 4. Lussier
 5. Career concept model

مشاهده‌شده در کار و انگیزه مرتبط با شغل افراد است و بین چهار انگیزه شغلی اساسی تفاوت می‌گذارد که این چهار انگیزه شامل انگیزه شغلی خطی^۱، خبره^۲، مارپیچ^۳ و انتقالی^۴ هستند (Larsson et al., 2003). در جدول ۱، ویژگی‌های انواع انگیزه شغلی بیان شده است.

جدول ۱. انواع انگیزه‌های شغلی و ویژگی‌های آن (Brousseau et al., 1996)

ویژگی	نوع انگیزه شغلی	خطی	خبره	مارپیچ	انتقالی
جهت حرکت	به سمت بالا	حرکت محدود	جانبی	جانبی	جانبی
مدت‌زمان ماندن در یک حوزه	متغیر	ثابت	۷-۱۰ سال	۳-۵ سال	
انگیزه‌های کلیدی	کسب قدرت	کیفیت و تخصص	رشد شخصی و خلاقیت	تنوع و استقلال	

انگیزه شغلی "خطی" ترجیح افراد برای طی کردن مراحل ترقی به سمت بالا در سلسله‌مراتب (مانند سلسله‌مراتب مدیریتی) با تغییرات اندک در زمینه‌های شغلی تعریف شده است (Brousseau et al., 1996). ارتقای جایگاه با افزایش مسئولیت و اختیار مطلوبیت در این نوع انگیزه در نظر گرفته می‌شود و قدرت و موفقیت انگیزه‌های کلیدی در انتخاب شغل توسط افراد با این انگیزه هستند. کارایی، رقابت و رهبری مؤلفه‌های مهم در این نوع از انگیزه شغلی محسوب می‌شوند. مدیران با این انگیزه شغلی بر پایداری و پیش‌بینی تأکید می‌کنند و بر یافتن راه حل‌های بهینه با توجه به اهداف از پیش تعیین‌شده و شیوه‌های ممکن برای کشف و بهره‌برداری از بازارهای موجود و نهفته تمرکز می‌کنند (Sarasvathy, 2001).

انگیزه شغلی "خبره" ترجیح افراد برای الزام و تعهد مادام‌العمر به حرفه‌ای خاص تعریف شده است (Brousseau et al., 1996). افراد برای گسترش و پالایش بیشتر در داخل شغل و تخصصی معین تلاش می‌کنند و مؤلفه‌های مهم در این نوع از انگیزه شغلی کیفیت، تعهد و تخصص هستند. برای افراد با انگیزه شغلی خبره، ادامه‌دادن آداب و رسوم کسب‌وکار دارای اهمیت است. وظیفه اصلی دست‌یافتن به تسلط در مهارت شغلی و گسترش اعتبار به منظور

1. Linear career motive
2. Expert career motive
3. Spiral career motive
4. Transitory career motive

درک یا کسب مقداری از بازار موجود است که امکان‌پذیر است (Politis & Gabrielsson, 2009).

در حالی که دو انگیزه شغلی خطی و خبره بر پایداری و پیش‌بینی تأکید می‌کنند، دو انگیزه شغلی مارپیچ و انتقالی بیشتر به سمت تنوع و تغییر متمایلند. انگیزه شغلی مارپیچ حرکات دوره‌ای در همه حوزه‌های شغلی، تخصص و رشته‌های مرتبط با آن شغل توصیف شده است که با حوزه‌های شغلی گذشته افراد در ارتباطند (Brousseau et al., 1996). حوزه جدید شغلی افراد باعث توسعه دانش حاصل از حوزه قبلی آن‌ها می‌شود. این موضوع بر این نکته دلالت دارد که خلاقیت، کار تیمی و تفاوت مهارت مؤلفه‌های مهم در این انگیزه شغلی به‌شمار می‌روند.

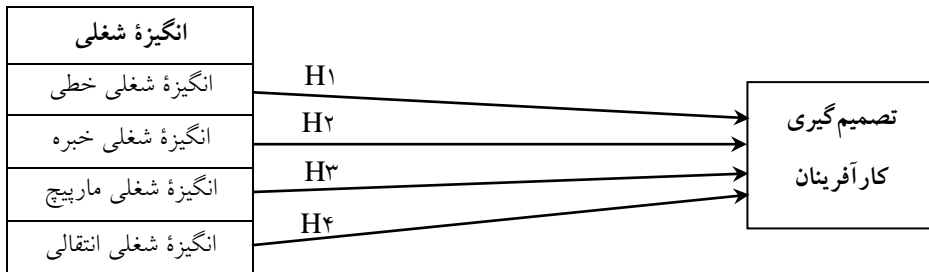
انگیزه شغلی انتقالی تمایل افراد برای انجام کارهای پروژه‌محور و موقت تعریف شده است که در آن توافق، سرعت و شبکه‌سازی مؤلفه‌های مهم محسوب می‌شوند (Brousseau et al., 1996). افراد با انگیزه شغلی انتقالی به‌ندرت خودشان را در شغل واقعی در نظر می‌گیرند؛ یعنی به‌سختی خود را در شغل مطلوب و ایدئال خود تصور می‌کنند و احتمال می‌رود که آن‌ها انتخاب‌های شغلی جذابی را به واسطه تجربه‌های کاری و نتیجه بررسی‌های فراوان خود به‌منظور تنوع و استقلال در آینده‌ای غیر قابل پیش‌بینی داشته باشند (Politis & Gabrielsson, 2009). شناسایی امکانات جدید در اغلب موارد نیازمند تصمیم‌گیری در نبود اهداف از پیش تعیین شده است (Sarasvathy, 2001). انتظار می‌رود که اشخاص با این انگیزه شغلی در فرصت‌هایی که با توانایی‌های خودشان ایجاد می‌شود پیشرفت کنند و بتوانند آثار احتمالی ایجاد شده را تصور کنند و برای آن راه حل بیابند.

در جدول ۲، مهارت‌ها و ویژگی‌های رفتاری مرتبط با هر یک از انگیزه‌های شغلی نشان داده شده است.

جدول ۲. مهارت‌های رفتاری مرتبط با انواع انگیزه‌های شغلی (Brousseau et al., 1996)

انگیزه شغلی	مهارت‌های رفتاری مرتبط
خطی	رهبری، رقابت، بهره‌وری هزینه، جهت‌گیری سود
خبره	کیفیت، تعهد، قابلیت اطمینان، صلاحیت فنی
مارپیچ	خلاقیت، روح همکاری، تنوع مهارت، هماهنگی جانبی
انتقالی	سرعت، شبکه‌سازی، سازگاری، یادگیری سریع

به طور کلی، با مرور ادبیات و تحقیق‌های انجام‌شده درباره شناسایی نوع انگیزه شغلی مؤثر بر تصمیم‌گیری کارآفرینان الگوی مفهومی تحقیق ارائه شده که برگرفته از تحقیق چن شائو^۱ (۲۰۱۲) است.



مدل تحقیق. تأثیر انگیزه شغلی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان

فرضیه‌های تحقیق

۱. فرضیه ۱. انگیزه شغلی نوع خطی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان تأثیرگذار است.
۲. فرضیه ۲. انگیزه شغلی نوع خبره بر تصمیم‌گیری کارآفرینان تأثیرگذار است.
۳. فرضیه ۳. انگیزه شغلی نوع ماریپیج بر تصمیم‌گیری کارآفرینان تأثیرگذار است.
۴. فرضیه ۴. انگیزه شغلی نوع انتقالی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان تأثیرگذار است.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق برحسب هدف، کاربردی و براساس گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی - پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران شامل ۴۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. مرکز رشد واحدهای فناوری دانشگاه تهران یک مرکز رشد متمرکز بر دانش و تکنولوژی است که می‌کوشد با تأمین زیرساخت‌های حمایتی و نیز ارائه خدماتی چون آموزش، مشاوره، تسهیل دسترسی به سرمایه و تسهیل دسترسی به بازار داخلی و خارجی به کارآفرینان دارای ایده‌های دانش‌محور آن‌ها را در تبدیل نوآوری‌های تکنولوژیک به محصولات قابل عرضه در بازار و ایجاد کسب‌وکارهای تجاری موفق یاری دهد؛ افزون بر این، پارک‌های فناوری ابزار جلب شرکت‌های

مبتنی بر فناوری پیشرفته در سطح بین‌المللی شناخته می‌شوند و علاوه بر آن بستری برای جذب متخصصان و دانشمندان و توسعه فعالیت کارآفرینانند. دلیل انتخاب پارک علم و فناوری دانشگاه تهران به عنوان جامعه آماری تحقیق نیز حضور کارآفرینان نوآور و دارای دانش فنی است که از این رهگذر اعتبار و پویایی تحقیق نیز افزایش می‌یابد.

در این تحقیق، چهار نوع از انگیزه‌های شغلی شامل انگیزه شغلی خطی، انگیزه شغلی خبره، انگیزه شغلی ماریپیچ و انگیزه شغلی انتقالی به عنوان متغیر مستقل و تصمیم‌گیری کارآفرینان به عنوان متغیر وابسته با پرسشنامه محقق ساخته ۱۶ سؤالی و با کمک مقیاس لیکرت اندازه‌گیری شدند. نمونه پاسخ‌های مورد استفاده و نمره گذاری آن‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نمونه پاسخ در طیف لیکرت

کاملاً مخالفم	مخالفم	بی‌نظم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	۲	۳	۴	۵

پرسش‌های یک تا چهار پرسشنامه مربوط به فرضیه اول یعنی انگیزه شغلی خطی، پرسش‌های پنج تا هشت مربوط به فرضیه دوم (انگیزه شغلی خبره)، پرسش‌های نه تا دوازده مربوط به فرضیه سوم (انگیزه شغلی ماریپیچ) و پرسش‌های سیزده تا شانزده مربوط به فرضیه هفتم یعنی انگیزه شغلی انتقالی هستند که در جدول ۴ نشان داده شده‌اند.

جدول ۴. مؤلفه‌های تحقیق و پرسش‌های مربوط به آن در پرسشنامه

۱. همیشه به دنبال تصمیماتی هستم که به ارتقا در حیطه شغلی من منجر شود.
۲. مدت‌زمان ماندن و دوام من در یک حوزه شغلی متغیر است.
۳. هدف من از تصمیم‌گیری برای ارتقای جایگاه شغلی، افزایش اختیار و مسئولیت در زمینه شغلی است.
۴. در تصمیم‌گیری برای ارتقای شغلی خود به دنبال کسب قدرت و موفقیت هستم.
۵. هدف من کسب تسلط و احاطه کامل بر مهارت‌های شغلی است که در آن مشغول هستم.
۶. گسترش و تنوع در حوزه و زمینه شغلی فعلی را در تصمیمات خود دنبال می‌کنم.
۷. در تصمیم‌گیری‌های خود به دنبال پایداری در حوزه کاری، همراه با افزایش کیفیت و تخصص هستم.

ادامه جدول ۴. مؤلفه‌های تحقیق و پرسش‌های مربوط به آن در پرسشنامه

۸. به دنبال کسب اطلاعات روزآمد و جدید در زمینه مربوط به شغل خود هستم تا تصمیم‌گیری بهینه انجام دهم.

۹. مایلیم پس از مدتی فعالیت در یک حوزه شغلی به حوزه شغلی دیگری که مرتبط با حوزه شغلی سابق بوده و چالشی‌تر است منتقل شوم.

۱۰. حوزه جدید شغلی که تصمیم می‌گیرم به آن منتقل شوم باعث توسعه دانش و مهارت شغلی من می‌شود.

۱۱. هدف من از تصمیم‌گیری به منظور انتقال به حوزه شغلی جدید رشد شخصی و افزایش خلاقیت و نوآوری است.

۱۲. علت تصمیم‌گیری به منظور تغییر و جابه‌جایی در حوزه شغلی به دست‌آوردن تنوع شغلی و استقلال است.

۱۳. در تصمیم‌گیری‌های شغلی خود، بیشتر شغل‌های پروژه‌ای و موقت را در نظر می‌گیرم.

۱۴. به‌سختی می‌توانم خودم را در شغل دلخواه تصور کنم.

۱۵. برای رسیدن به شغل ایده‌آل خود بررسی‌های فراوان و دقیق انجام می‌دهم و با آگاهی کافی تصمیم می‌گیرم.

۱۶. هدف من از بررسی‌های فراوان در تصمیم‌گیری به منظور انتخاب شغل و فعالیت، داشتن تنوع شغلی و استقلال کاری در آینده است.

گردآوری اطلاعات شامل دو مرحله بود. در مرحله اول، با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و مقالات به تعیین شاخص‌های متغیرهای تحقیق پرداخته شد و در مرحله بعد این عوامل در پرسشنامه با مقیاس لیکرت قرار داده شدند و پاسخگو نظر خود را در مورد پرسش‌ها با پنج درجه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم بیان کرد. برای سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار محتوا استفاده شد؛ بدین صورت که متغیرهای مورد اندازه‌گیری از ادبیات موضوعی تحقیق گرفته شدند و نظرهای اصلاحی استادان در آن اعمال شد. پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲۹ تأیید شد. نرم‌افزار به‌کاررفته برای تجزیه و تحلیل داده‌ها SPSS19 و آزمون استفاده‌شده به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون T یک نمونه‌ای بود.

تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه‌ها بر روی نمونه‌ای از ۴۳ پرسشنامه تکمیل‌شده کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران انجام شد که آمار توصیفی آن‌ها بر اساس جدول ۵ است.

جدول ۵. اطلاعات جمعیت شناختی کارآفرینان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران

متغیر	سطوح	فراوانی (درصد)	متغیر	سطوح	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	۷۲/۱	تحصیلات	دیپلم	۲/۴
	زن	۲۷/۹		فوق دیپلم	۷/۱
سن	۲۰-۳۰ سال	۵۸/۵	تأهل	لیسانس	۴۷/۶
	۳۱-۴۰ سال	۲۴/۴		فوق لیسانس	۴۲/۹
	۴۱-۵۰ سال	۱۲/۲		مجرد	۴۷/۶
	بیشتر از ۵۰ سال	۴/۹		متأهل	۵۲/۴

با توجه به اینکه حجم داده‌ها (تعداد پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از پارک علم و فناوری دانشگاه تهران) بالاتر از ۳۰ مورد بود (همان‌طور که در بخش قبل ذکر شد، تعداد ۴۳ پرسشنامه از جامعه آماری جمع‌آوری شد)، با در نظر گرفتن قضیه حد مرکزی، توزیع جامعه آماری، توزیع نرمال است. با توجه به نرمال بودن توزیع، اگر فرضیه‌ای در خصوص میانگین یک جامعه آماری طراحی شود، با استفاده از مراحل آزمون فرض آماری می‌توان صحت یا سقم فرضیه را در سطح معنی‌داری α تعیین کرد که از آزمون T یک نمونه‌ای برای این منظور استفاده شد. در این تحقیق، برای شناسایی نوع انگیزه شغلی تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری کارآفرینان از آزمون T تک نمونه‌ای با مقدار آزمون عدد ۳ (Test Value=3) و فاصله اطمینان ۹۹ درصد (خطای ۱ درصد) استفاده شد. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	انحراف از میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره آزمون t	نتیجه فرضیه
انگیزه شغلی خطی - تصمیم‌گیری	۰/۷۶۷۴۴	۰/۰۰۰	۴۲	۱۰/۲۸۸	تأیید
انگیزه شغلی خبره - تصمیم‌گیری	۱/۳۰۰۳۹	۰/۰۰۰	۴۲	۱۹/۰۴۶	تأیید
انگیزه شغلی ماریج - تصمیم‌گیری	۰/۲۲۴۸۱	۰/۰۹۱	۴۲	۱/۷۲۹	رد
انگیزه شغلی انتقالی - تصمیم‌گیری	۰/۲۲۶۷۴	۰/۰۱۰	۴۲	۲/۷۱۴	رد

با توجه به نتایج تحقیق، مشخص می‌شود که انگیزه شغلی از نوع خطی با ویژگی‌هایی همچون کسب قدرت، بهره‌وری هزینه، رقابت، رهبری و جهت‌گیری سود و همچنین انگیزه

شغلی از نوع خبره با ویژگی‌هایی مانند کیفیت و تعهد در انجام کار و قابلیت اطمینان و تلاش برای به‌دست‌آوردن تخصص و مهارت بیشتر در شغل فعلی در تصمیم‌گیری کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران تأثیر بیشتری دارد.

یافته‌ها

در بررسی تحقیقات پیشین مشاهده می‌کنیم که شناسایی نوع انگیزه شغلی مؤثر بر تصمیم‌گیری، به عنوان یکی از عوامل مهم بر تصمیم‌گیری کارآفرینان، کمتر در تحقیقات داخل کشور مورد توجه قرار گرفته است و حاضر نوعی حرکت و ورود به این موضوع است، از این رو محققان و پژوهشگران دیگر باید سایر ابعاد و زمینه‌های این موضوع را بررسی کنند. در این پژوهش، نوع انگیزه شغلی تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران بررسی و اثر متغیرهای مستقل (شامل انواع انگیزه‌های شغلی یعنی انگیزه شغلی خطی، انگیزه شغلی خبره، انگیزه شغلی ماریپیچ و انگیزه شغلی انتقالی) بر متغیر وابسته یعنی تصمیم‌گیری کارآفرینان در قالب چهار فرضیه آزموده شد. این تحقیق به دنبال شناسایی نوع انگیزه شغلی تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران بود؛ بنابراین آنچه این پژوهش به آن پرداخته است، به شناخت بیشتری از مفهوم تصمیم‌گیری و فرایندها و عوامل مؤثر بر آن منجر می‌شود.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که انگیزه شغلی نوع خطی در تصمیم‌گیری کارآفرینان به میزان زیادی مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق گابریلسون و پولایتیس (۲۰۰۹)، خزاعی (۱۳۹۰) و نوربخش (۱۳۷۶) مشابهت دارد. گابریلسون و پولایتیس در تحقیق خود بر روی کارآفرینانی که در سال‌های ۱۹۹۸-۲۰۰۲ اقدام به ثبت شرکت جدید کرده بودند، نشان دادند که این انگیزه شغلی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان تأثیرگذار است و آن‌ها با این نوع از انگیزه از منطق تصمیم‌گیری علت‌ومعلولی استفاده می‌کنند. نوربخش در تحقیق خود که انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور را بر اساس نظریه هرزبرگ بررسی کرد، به این نتیجه رسید که همبستگی و روابط بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی مثبت و قوی است. خزاعی نیز در تحقیق خود که نقش انگیزش کارآفرینانه در رشد و پایداری کسب‌وکارها در شرکت‌های شهرک صنعتی

بوشهر را بررسی کرد، به این نتیجه رسید که متغیر مستقل انگیزه کسب استقلال کاری رابطه مثبتی با رشد و پایداری کسب و کارها دارد و کارآفرینانی که با انگیزه افزایش درآمد مالی اقدام به ایجاد یک کسب و کار می کنند، کسب و کارشان از پایداری و رشد بیشتری برخوردار است و متغیر انگیزه حفظ درآمد مالی نیز بر رشد کسب و کارها تأثیر مثبت دارد.

افزون بر این و با توجه به نتایج تحقیق، انگیزه شغلی نوع خبره نیز در تصمیم گیری کارآفرینان مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. نتایج حاصل از فرضیه فوق با نتایج به دست آمده از تحقیق گابریلسون و پولایتیس (۲۰۰۹)، خزاعی (۱۳۹۰) و نوربخش (۱۳۷۶) مشابهت دارد. گابریلسون و پولایتیس در تحقیق خود نشان دادند که انگیزه شغلی خبره بر تصمیم گیری کارآفرینان تأثیرگذار است و آنها با این نوع از انگیزه از منطلق تصمیم گیری علت و معلولی استفاده می کنند. خزاعی نیز نشان داد که متغیر مستقل انگیزه کسب استقلال کاری و انگیزه افزایش درآمد مالی رابطه مثبتی با رشد و پایداری کسب و کارها دارد. نوربخش (۱۳۷۶) نیز نشان داد که بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی رابطه ای مثبت و قوی وجود دارد.

اما انگیزه شغلی نوع ماریپیچ در تصمیم گیری کارآفرینان به میزان کمتری استفاده می شود. این نتیجه با نتایج تحقیق گابریلسون و پولایتیس (۲۰۰۹) مشابهت دارد. گابریلسون و پولایتیس به این نتیجه رسیدند که انگیزه شغلی ماریپیچ بر تصمیم گیری کارآفرینانی که از شیوه تصمیم گیری مؤثر استفاده می کنند تأثیر مثبت دارد؛ اما نتیجه این فرضیه با تحقیق خزاعی (۱۳۹۰) و نوربخش (۱۳۷۶) در تضاد است. نوربخش عقیده دارد که بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی همبستگی مثبت و قوی وجود دارد. خزاعی نیز اظهار می دارد انگیزش کارآفرینانه در رشد و پایداری کسب و کارها مؤثر است.

انگیزه شغلی نوع انتقالی نیز در تصمیم گیری کارآفرینان کاربرد کمتری دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیق گابریلسون و پولایتیس (۲۰۰۹) همخوانی دارد. آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که انگیزه شغلی ماریپیچ بر تصمیم گیری کارآفرینان مؤثر است و کارآفرینان با این انگیزه شغلی از شیوه تصمیم گیری مؤثر استفاده می کنند؛ اما نتیجه این فرضیه با مطالعه خزاعی (۱۳۹۰) و نوربخش (۱۳۷۶) در تضاد است. نوربخش در تحقیق خود به این نتیجه رسید که عوامل انگیزشی در ایجاد انگیزش شغلی مؤثرند و همبستگی مثبت و قوی بین آنها وجود

دارد. خزاعی نیز در تحقیق خود نقش انگیزش کارآفرینانه را در رشد و پایداری کسب‌وکارها تأیید کرده است.

بحث و نتیجه‌گیری

۱. بر اساس یافته‌ی نخست تحقیق افرادی که به دنبال کسب قدرت و موفقیت در انتخاب فعالیت‌ها و شغل خود هستند و ارتقای جایگاه خود در شغل را با افزایش اختیار و مسئولیت مطلوب می‌دانند، در تصمیم‌گیری‌های خود نیز این موارد را در نظر دارند؛ بنابراین چنانچه فرد برای مثال در یک سازمان یا شرکتی بزرگ مشغول به کار باشد و در حوزه شغلی خود به دنبال برآوردن چنین انگیزه‌هایی باشد و در عین حال مدیر مربوط در تصمیم‌گیری‌های شغلی در مورد آن فرد در زمینه‌هایی مانند توسعه و ارتقای جایگاه شغلی این موارد را در نظر نگیرد، پس از مدتی فرد دچار بی‌رغبتی در مجموعه فعالیت خود می‌شود و رضایت شغلی وی کاهش می‌یابد و اگر شغلی برای فرد رضایت و مطلوبیت را فراهم نکند، کارایی و اثربخشی کاهش می‌یابد؛ از این رو توجه به این مسئله باید در تصمیم‌گیری مدیران و تصمیم‌گیرندگان لحاظ شود تا بهره‌وری و بازدهی سازمان یا کسب‌وکار کاهش نیابد؛

۲. بر اساس یافته‌ی دوم تحقیق پیشنهاد می‌شود افرادی که دارای انگیزه‌هایی همچون کیفیت، تعهد و تخصص هستند و به یک شغل خود را متعهد می‌دانند و برای کسب مهارت بیشتر در شغل مربوط به خود تلاش می‌کنند، در مشاغلی در سازمان‌ها یا شرکت‌ها به کار گمارده شوند که تخصص و تعهد در آن شرط لازم و ضروری است؛ در این صورت این افراد هنگام تصمیم‌گیری در حوزه شغلی منافع سازمان را فدای منافع شخصی خود نمی‌کنند. در ضمن، مدیران ارشد نیز می‌توانند برای تصمیم‌گیری به منظور افزایش و غنی‌سازی حوزه شغلی با آنان مشورت و از نظرات آنان استفاده کنند. برخورداری از کارکنان متعهد، آگاه و وفادار مهم‌ترین عامل موفقیت در هر سازمان است. اولویت هر سازمان یا شرکتی باید جلب نظر و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باشد. ناکامی در تحقق این امر به معنای کاهش کارایی، رشد نکردن در فعالیت‌ها و ازدست‌دادن موفقیت و بازدهی کسب‌وکار است. موفقیت در دنیای رقابتی امروز متعلق به سازمان‌ها یا شرکت‌هایی است که کارکنان متعهد و وفادار را بزرگ‌ترین سرمایه خود می‌دانند؛

۳. بر اساس یافته سوم تحقیق به نظر می‌رسد که انگیزه‌هایی همچون رشد شخصی، خلاقیت، روح همکاری و تنوع مهارت در تصمیم‌گیری‌های کارآفرینان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران تأثیر چندانی ندارد. در دنیای کنونی، که پیچیدگی و بی‌اطمینانی از جمله ویژگی‌های آن است، به نظر می‌رسد که تصمیم‌گیری‌های فردی چندان مفید و راهگشا نباشد و باید برای بسیاری از مسائل و مشکلات با افراد مختلف که تجربیات و دانش‌های گوناگونی دارند مشورت کرد تا هم تنوع دیدگاه‌ها افزایش یابد و هم خلاقیت بیشتری در تصمیم‌گیری به کار رود؛

۴. یافته چهارم تحقیق نشان می‌دهد که انگیزه‌هایی همچون تنوع، استقلال کاری و نیز تلاش در جهت یافتن شغلی ایدئال به منظور تأمین استقلال کاری در آینده جزو اولویت‌های تصمیم‌گیری کارآفرینان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران نیست و آن‌ها این موارد را در تصمیم‌گیری‌های خود مؤثر نمی‌دانند. پیشنهاد می‌شود که کارآفرینان فعالیت اقتصادی خود را با دقت بیشتری انتخاب کنند و پس از آن بکوشند تا مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای فعالیت خود را افزایش دهند و محصولات متنوع و کاربردی را تولید کنند؛ زیرا تنوع در محصولات کسب‌وکار یا شرکت در دنیای رقابتی امروز امری مهم و پذیرفته شده است؛

۵. محققان دیگر می‌توانند تأثیر انگیزه شغلی را بر جامعه کارآفرینی دیگری (مثلاً پارک فناوری پردیس یا پارک علم و فناوری دانشگاه تربیت مدرس) بررسی کنند؛

۶. محققان دیگر همچنین می‌توانند تأثیر متغیر انگیزه شغلی را بر تصمیم‌گیری کارآفرینان با توجه به عوامل محیطی که کارآفرینان در آن فعالیت انجام می‌دهند، بررسی کنند؛

۷. تأثیر همکاری و کار گروهی و همچنین گرایش به مشاغل ثابت و دولتی بر تصمیم‌گیری کارآفرینان نیز از جمله مواردی است که محققان دیگر می‌توانند مورد بررسی و پژوهش قرار دهند.

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۸۶). "مدیریت عمومی" تهران: نشر نی، چاپ بیست و نهم.
- خزاعی، زهرا (۱۳۹۰). "تبیین نقش انگیزش کارآفرینانه در رشد و پایداری کسب و کارها در شرکت‌های شهرک صنعتی بوشهر" پایان‌نامه (کارشناسی ارشد) دانشگاه تهران، ۱۳۹۰.
- رضائیان، علی (۱۳۸۷). "مبانی سازمان و مدیریت"، چاپ یازدهم، تهران: انتشارات سمت.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۲). "فرایند تصمیم‌گیری در سازمان"، تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- نوربخش، مهوش (۱۳۷۶). "بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ" رساله (دکتری) دانشگاه تهران، ۱۳۷۶.
- Brousseau, K. R & Driver, M. J & Eneroth, K & Larsson, R (1996). "Career pandemonium: Realigning organizations and individuals", *Academy of Management Executive*, 10(4), pp. 52-66.
- Connolly, T & Hal, R. A & Hammond, K. R (2000). " Judgment and Decision Making — An Interdisciplinary Reader", *Cambridge University Press*, 2nd edition.
- De Kort, Marijn J.J. & Vermeulen, Patrick A.M. "Entrepreneurial decision making and the use of biase and heuristics" Edward Elgar Publishing Limited, 123-134, 2010.
- Forbes, D. P. "Cognitive approaches to new venture creation" *International Journal of Management Reviews*, vol. 1, pp. 415-439, 1999.
- Forlani D & Mullins J.W. "Perceived risks and choices in entrepreneurs' new venture decisions" *Journal of Business Venturing*, vol. 15, pp 305-322, 2000.
- Gatti, L (1989). "Person- environment fit research: Problem and prospects", *Journals of Vocational Behavior*, Volume 35, Issue 2, pp. 181-193.
- Gibcus, Perta & Van Hoesel, Peter. "strategic decision making process in SME: an exploratory study" *Entrepreneurial strategic decision making: a cognitive perspective*, Edward Elgar Publishing Limited, 89-104, 2010.
- Gibcus, Perta. "The decision making entrepreneur" *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, 11- 30, 2003.
- Larsson, R & Brousseau, K & Driver, M & Holmqvist, M & Tarnovskaya, V (2003). "International growth through cooperation: Brand-driven strategies, leadership, and career development in Sweden", *Academy of Management Executive*, 17(1), pp.7-24.

- Liles, P. R (1974). "*New business ventures and the entrepreneur*", R. D. Irwin (Homewood, Ill).
- Locke, E. A (1998). "The nature and causes of job satisfaction in M.D", Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational Psychology*, Chicago: R and McNally.
- Lussier, R. N (1998). "Management, Concepts, Applications and Skill development", *Management; Supervision of employees; Problems, exercises, etc.*
- McClelland, D. C (1967). "*The achieving society*", Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Politis, Diamanto & Gabrielsson, Jonas (2009). "Career motives and entrepreneurial decision-making: examining preferences for causal and effectual logics in the early stage of new ventures ", *Small Bus Econ*, 36:281-298.
- Robbins, S. P (1998). "*Managing Today*", Prentice Hall (Upper Saddle River, N.J.), P. 69.
- Rotter, J. B (1966). "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol 80(1), pp. 1-28.
- Sarasvathy, S. D (2001). "Causation and Effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency", *Academy of Management Review*, 26(2), pp. 243-288.
- Schein, E. H (1987). "Individuals and careers", in Lorsch, J.W. (ed.), *Handbook of organizational behaviour*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, pp. 155-171.
- Schere, J (1982). "Tolerance of ambiguity as a discriminating variable between entrepreneurs and managers", *Academy of Management*, 42, pp. 404-408.
- Simpson, Mike & Taylor, Nike & Padmore, Jo. "Marketing in SME: an introduction" *Entrepreneurship Marketing, Principle and Practice of SME Marketing*, Routledge, 1-10, 2011.
- Shao, Chen (2012). "Effectuation versus Causation in Entrepreneurial Decision-making in Chinese Context: Consideration of Impact of Family Business Background and Gender", 85 business administration, organizational science, *Business Administration MSc* (60644).
- Shane, S. & Locke, E. A. & Collins, C.J (2003). "Entrepreneurial motivation", *Human Resource Management Review*, 13, pp. 257-279.
- Venkataraman, S (1997). "The distinctive domain of entrepreneurship research", *Advances in entrepreneurship, firm emergence, and growth*, Vol. 3, pp.119-138.
- Zimmerer, Thomas W. & Scarborough, Norman M (2005). "Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management", *Upper Saddle River*, Forth Edition.